



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

17 de enero de 2003

Consulta Núm. 15112

Nos referimos a su comunicación del 16 de diciembre de 2002, la cual lee como sigue:

“Trabajo en una cooperativa de ahorro y crédito desde el 1993. Desde el 1999 se unieron 2 plazas en una. Yo ocupaba la posición de Supervisora de Préstamos y la otra posición era la de Oficial de Promoción. La posición de Supervisora de Préstamos no cobraba horas extras. La posición cobraba sólo las horas extras trabajadas en promociones fuera de la cooperativa.

En el 1999 renunció la Oficial de Promoción y a mí se me asignaron las funciones de ambas plazas y se cambió el nombre a Gerente de Servicios al Socio. Por acuerdo entre mi jefe y autorizado por la Junta de Directores se acordó que al igual que la plaza de promoción se pagaban las horas extras, a mí se me compensaría a tiempo doble las horas extras que trabajara sólo las que trabajara en asuntos de promoción y fuera de horas laborables y fuera de la cooperativa, ya que en estas horas no ejerzo ninguna supervisión o tomo decisiones, simplemente es promoción de la cooperativa.

Desde el año 2000 hasta el presente se me han pagado las horas extras trabajadas en asuntos de promoción a tiempo doble tal y

como acordado. Pero en esta última quincena del 15 de dic. y sin notificarme nada con anterioridad no se me pagaron las horas extras de promoción que fueron un total de 24 y que incluyó mi traslado en mi vehículo personal a los pueblos de San Juan, Arecibo, Ponce y Juncos. El patrono alegó que como ejecutiva no tenía derecho a cobrar esas horas.

Mi planteamiento es que el pago de horas extras relacionadas a promoción es un beneficio adquirido que no me pueden quitar de momento y sin notificación. Durante estas horas extras trabajadas yo no ejerzo ninguna función de supervisión, y que mi posición de ejecutiva es sólo de nombre, ya que aunque "superviso" 6 empleados yo no puedo tomar ninguna decisión final es tomada por el Presidente Ejecutivo, yo tampoco eval[u]o, el desempeño de esos empleados, ni se toman en consideración al momento de hacer decisiones.

Mis funciones de trabajo siguen siendo las mismas desde que comen[z]é en esta plaza, no se me han añadido, ni quitado deberes, pero sí se me quiere quitar el derecho a cobrar horas extras tal y como se había hecho hasta el presente. Incluyo copia de mi talonario de pagos donde se detallan las horas extras pagadas. . ."

Nos consulta sobre el derecho que tiene usted a recibir pago por horas extras trabajadas.

El pago de horas extras trabajadas es un derecho protegido tanto por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico como por ley. La Sección 16 del Artículo I de la Constitución establece que sólo se podrá trabajar en exceso de la jornada legal diaria de ocho (8) horas, mediante compensación extraordinaria, la cual no será menor nunca de una vez y media el tipo de salario ordinario.

En Puerto Rico, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la "Ley de Jornada de Trabajo" consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

En su Artículo 2, la Ley Núm. 379 define lo que constituye la jornada legal diaria y la jornada semanal de trabajo, de la siguiente manera:

“ Artículo 2.-

Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”

Con relación a las horas extras de trabajo, el Artículo 4 de esta Ley dispone lo siguiente:

“ Artículo 4-

Son horas extras de trabajo.

(A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;

(B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble; . . .” (Subrayado nuestro.)

En cuanto a la compensación de las horas extras, el Artículo 6 dispone lo siguiente:

“ Artículo 6-

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (“ FAIR LABOR STANDARS ACT”) . . . sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de,

por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta ley.” (Subrayado nuestro.)

En el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, 98 JTS 97, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció las siguientes normas con relación al pago de horas extras:

“ . . .

1. Patronos y empleados no cubiertos por la FLSA: Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.
2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por la FLSA: Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.
3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones de FLSA: En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de las cuarentas (40) semanales.” (Subrayado nuestro.)

No obstante, al determinar si un empleado es acreedor del pago de horas extras, deberá tomarse en cuenta si éste es un empleado exento. El Reglamento Núm. 13, Cuarta Revisión (1990) define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional".

El término "Administrador" es definido por el Artículo III del Reglamento Núm. 13 de la siguiente manera:

"Artículo III- Definición de "Administrador"

A los fines 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término "administrador" significa:

Cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

- (a) que desempeñe trabajos de oficina o trabajos fuera de oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o con las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono; y
- (b) que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y
- (c) 1- que regular y directamente ayude al dueño de la empresa, o a una persona empleada en la capacidad de "administrador" o de "ejecutivo", según estos términos se definen en el presente reglamento; o
2- que realice, solamente bajo supervisión general, trabajo de carácter técnico o especializado que requiera entrenamiento, experiencia o conocimientos especiales; o
3- que ejecute, solamente bajo supervisión general, encomiendas y tareas especiales; y
- (d) que no dedique más de 20% o en el caso de un empleado de un establecimiento de comercio al detal o de servicio, que no dedique hasta el 40% de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén directa o estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en los Incisos (a), (b) y (c) de este Artículo III; y

- (e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos dólares (\$200), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.
- (f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en los incisos (a) y (b) de este Artículo III y que reciba por sus servicios una compensación fija, o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.”

El Artículo IV de este Reglamento define “Ejecutivo” de la siguiente manera:

“Artículo IV-Definición de “Ejecutivo”

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término “ejecutivo” significa:

A - En todas las actividades excepto Agrícolas

Cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

- (a) Que tenga por deber primordial la dirección de la empresa en que trabaja o de un usualmente reconocido departamento o subdivisión de la empresa; y
- (b) que usual y regularmente dirija el trabajo de dos o más empleados de la empresa o departamento o subdivisión de la misma, y
- (c) que tenga la autoridad de emplear y despedir empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones sobre el empleo, despido, mejoramiento, ascenso o cualquier otro cambio en el status de éstos hayan de recibir especial consideración; y

- (d) que usual y regularmente ejerza facultades discrecionales; y
- (e) que no dedique más del 20%, o en el caso de un empleado de un establecimiento de comercio al detal o de servicio, que no dedique hasta el 40% de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el Apartado A-Inciso (a) hasta (d) inclusive, de este Artículo IV; disponiéndose que este Inciso (c) no será aplicable en el caso de un empleado que esté encargado de una empresa independiente o de una sucursal de la empresa físicamente separada del establecimiento principal de la misma, o de un empleado que sea dueño de por lo menos el 20% del capital de la empresa en la que está trabajando; y
- (f) que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos dólares (\$200), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios.
- (g) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en los Incisos (a) y (b) de este Artículo IV y que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios. . .”

Por su parte, el Artículo V de este mismo Reglamento define el concepto “ Profesional” de la siguiente manera:

“Artículo V - Definición de “Profesional”

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término “profesional” significa:

- (a) Cualquier empleado cuyo deber primordial consista en realizar trabajo:
 - 1. Que requiera conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber, usualmente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y de estudio intelectual especializado, a diferencia de una educación académica general, de un aprendizaje y de entrenamiento en el desempeño de procesos mentales, manuales o físicos rutinarios; o
 - 2. de carácter original y creador en un campo reconocido esfuerzo artístico (en contraposición a trabajo que pueda ser realizado por una persona que posea habilidad y entrenamiento general de naturaleza manual o intelectual), y cuyo resultado dependa primordialmente de la inventiva, imaginación, o talento del empleado; y
- (b) cuyo trabajo requiera el uso de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y
- (c) cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de carácter mental, manual, mecánico o físico) y de tal naturaleza que la producción total o el resultado obtenido no pueda ser medido en relación con determinado período de tiempo; y
- (d) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de trabajo a actividades que no sean parte esencial

- y necesariamente incidental al trabajo descrito en los Apartado (a) al (c) inclusive de este Artículo V; y
- (e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos cincuenta (250) excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios; disponiéndose que este Apartado (e) no será aplicable en el caso de un empleado que tenga una licencia o certificado válido que le permita dedicarse a la práctica de la abogacía o de la medicina o de cualquiera de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica activa de una de tales profesiones.
 - (f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (a), Inciso 1 ó 2 de este Artículo V, y que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, que equivalga a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.”

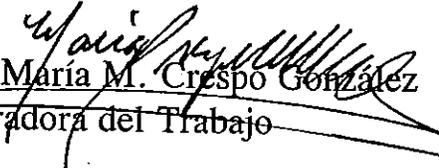
La información antes señalada la hemos brindado de manera general. De entender que usted está cubierta por alguna de las definiciones anteriores, su patrono no viene obligado al pago de horas extras trabajadas por ser una empleada exenta, según definido por ley.

No obstante, por no ser específica la situación de hechos que usted nos plantea; o sea, desconocemos en detalle las funciones del puesto que usted desempeña, resulta difícil ofrecer una respuesta categórica con relación a si tiene usted derecho a recibir compensación por laborar horas extras.

Le incluimos copia del Reglamento Núm. 13 y la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

Esperamos que la anterior información le sirva de gran utilidad.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo~~

LVGT